



Myndigheten för
samhällsskydd
och beredskap

Datum
2009-06-05

Diarienum
2009-9065

1 (21)
Utgåva
1.0

Utveckling av räddningstjänst och krishantering
Anders Axelsson
010-240 52 26
anders.axelsson@msbmyndigheten.se

Handlingsprogram för ökad jämställdhet och mångfald i det kommunala säkerhetsarbetet

2009-2014

Innehållsförteckning

1. Inledning	5
1.1 Bakgrund	5
1.2 Metod	5
2. Problemformuleringen	7
2.1 Delområden	8
3. Åtgärderna	11
3.1 Kommunikationsprojekt kring jämställdhet och mångfald	12
3.2 En brandstation för alla	13
3.3 Bidrag till lokala aktiviteter	14
3.4 Regionala mångfalds- och jämställdhetsutvecklare	15
3.5 Jämställdhets- och mångfaldsperspektiv i översynen av utbildningssystemet	16
3.6 Fortsättning på "Brandmannens fysiska förmåga"	17
3.7 Satsning på fysisk och psykosocial arbetsmiljö vid MSB:s verksamhetsställen	18
3.8 Medvetandegöra politiker	19
3.9 Granskningsrutin inom MSB	20
4. Återkopplingen	21

1. Inledning

Detta dokument syftar till att beskriva hinder för ökad jämställdhet och mångfald i räddningstjänsten samt föreslå åtgärder för att åstadkomma en öppen räddningstjänst för alla.

I dokumentet används termerna "annan etnisk bakgrund" och "annan sexuell läggning" frekvent. Med detta avses annan etnisk bakgrund än västerländsk och annan sexuell läggning än heterosexuell. I detta ligger ingen värdering utan anledningen är rent skrivteknisk.

1.1 Bakgrund

Frågan om jämställdhet och mångfald inom räddningstjänsten har en förhållandevis lång historia. Redan 1997 fick dåvarande Räddningsverket i sitt regleringsbrev uppdraget att utreda vilka åtgärder som kan vidtas för att förbättra rekryteringen av kvinnliga brandmän till räddningstjänsten. Uppdraget redovisades i rapporten "Brandman – och kvinna?". Uppdrag rörande jämställdhet och mångfald har därefter varit en stående punkt i Räddningsverkets regleringsbrev.

Vid Brand 2002 i Uppsala höll den dåvarande försvarsministern Björn von Sydow ett anförande där han bland annat konstaterade att andelen kvinnor anställda som heltidsbrandmän inom räddningstjänsten var 0,2 %. En alldeles för låg siffra och något som måste förändras enligt försvarsministern.

I mars 2008 presenterade Räddningsverket rapporten "Framtidens risker och säkerhetsarbete". Tolv utvecklingsområden identifierades varav ett var att öka jämställdheten och mångfalden i räddningstjänsten.

Ungefär samtidigt genomfördes på initiativ av dåvarande generaldirektören Göran Gunnarsson ett möte i Linköping dit en utvald skara räddningschefer inbjöds. Resultatet av mötet blev ett löfte från generaldirektörens sida om att Räddningsverket skulle ta fram ett handlingsprogram för ökad jämställdhet och mångfald. Projektet startade i augusti 2008 och avslutas till sommaren 2009.

1.2 Metod

Arbetet har delats in i två faser, en kartläggnings- och en åtgärdsfas. I kartläggningsfasen identifierades problemområden som hindrar ökad jämställdhet och mångfald inom räddningstjänsten. Ett uppdrag att utifrån dessa problemområden genomföra en forskningsöversikt lades ut på Mathias Ericson vid Högskolan i Borås. Syftet var att verifiera problemformuleringen samt ge en bild av forskning specifikt riktad mot räddningstjänsten som arena. Resultatet blev rapporten "Jämställdhet och mångfald inom kommunal räddningstjänst – en forskningsöversikt" (MSB 0024-09).

I den andra fasen, åtgärdsfasen, genomfördes ett arbetsmöte dit företrädare för kommunal räddningstjänst bjöds in. De problemområden som identifierats presenterades och deltagarna fick tillsammans arbeta fram och prioritera åtgärder för att öka mångfalden och jämställdheten inom räddningstjänsten.

Arbetsgruppen har sedan utifrån detta underlag, flertalet andra möten och i dialog med forskningsföreträdare arbetat fram det slutliga innehållet i handlingsprogrammet.

2. Problemformuleringen

2007 arbetade 60 kvinnor som heltidsbrandmän och 338 kvinnor som deltid-brandmän. Procentuellt utgjorde de 1,17 % respektive 3,15 % av det totala antalet brandmän i Sverige. Det är förvisso en ökning från tiden för Björn von Sydows anförande (0,27 % respektive 1,56 %) men det är fortfarande mycket låga siffror. Detta gäller även i ett internationellt perspektiv och i jämförelse med andra traditionellt mansdominerade branscher.

Det är svårt att utifrån denna bild dra någon annan slutsats än att kvinnor i stor utsträckning utestängs från arbete med skydd mot olyckor inom räddningstjänsten.

När det gäller den övriga mångfalden är det svårare att ge en klar bild. Uppdelningen i kvinnor och män är i sig oproblematisk och låter sig ganska enkelt mätas. Övrig mångfald däremot, är inte lika lätt att definiera och direkta mätningar av hur läget ser ut har visat sig strida mot diskrimineringslagstiftningen. Men det räcker med att besöka bara ett par räddningstjänster för att konstatera att åtminstone den etniska mångfalden är eftersatt. Mer osynliga är de med annan sexuell läggning. Antalet öppet homosexuella inom räddningstjänsten är dock i princip noll vilket säger något om deras situation med tanke på att 5-10 % av befolkningen bedöms ha annan sexuell läggning än heterosexuell.

Slutsatsen är inte lika tydlig som när det gäller kön men en samlad bedömning ger även i detta fall en bild av att också personer med annan etnisk bakgrund eller sexuell läggning sannolikt utestängs från arbete med skydd mot olyckor inom räddningstjänsten.

Även om uteslutningen är grundproblemet så får den effekter som påverkar räddningstjänstens förmåga att leverera en jämställd service till medborgarna. En viktig förutsättning för jämställd service är att samhället återspeglas i räddningstjänsten, framförallt ur ett demokratiskt perspektiv. Kulturen som upprätthåller den mycket homogena yrkeskår räddningstjänsten utgör skapar i sig också problem, bland annat när det gäller förändring av yrkesrollen.

Det ska också sägas att det finns fler diskrimineringsgrunder än kön, etnisk tillhörighet och sexuell läggning än de som nämnts ovan. Dessa är:

- könsöverskridande identitet eller uttryck
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionshinder
- ålder

Fokus i arbetet har dock legat kring kön, etnicitet och sexuell läggning. Anledningen är att det framförallt är dessa som visat sig problematiska att förena med föreställningen om vem som kan vara brandman. Köns-

överskridande identitet eller uttryck liknar dock i mångt och mycket frågan om sexuell läggning på samma sätt som religion eller annan trosuppfattning har kopplingar till frågan om etnisk tillhörighet. Funktionshinder och ålder behandlas dock inte explicit i detta handlingsprogram.

2.1 Delområden

Under kartläggningsfasen identifierades fem problemområden där hinder för ökad jämställdhet och mångfald finns.

Föreställningen om räddningstjänstens uppdrag och vem som kan bli brandman

Brandmannayrket kopplas i hög grad till egenskaper som förknippas med manlighet och att vara man. Denna uppfattning är utbredd och kan tänkas bidra till att intresset för brandmannayrket är ganska lågt utanför den traditionella gruppen män. Enligt antagningsstatistiken till utbildningen Skydd mot olyckor (SMO) är ca 10 % av de sökande kvinnor. Minoritetsgrupper finns inte med i statistiken då det är svåröretligt med diskrimineringslagstiftningen att fråga om detta i samband med ansökan.

Problematiken ligger alltså i att för få kvinnor och troligtvis också för få personer med annan etnisk bakgrund eller sexuell läggning söker sig till yrket.

Utbildningen

Det finns i princip två vägar att gå för att utbilda sig till brandman idag. Dessa går genom någon av utbildningarna Skydd mot olyckor eller Räddningsinsats. Skydd mot olyckor är en studiemedelsberättigad tvåårig eftergymnasial utbildning medan Räddningsinsats är nio veckor och förutsätter anställning i räddningstjänsten.

Ett av de allvarligaste problemen är att det förekommer sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön, såväl under utbildningen som under de studerandes praktikperioder. Andra problem är innehåll, marknadsföring och antagning samt utbildningen som kulturbärare.

Räddningstjänstens rekrytering

Historiskt har kommunerna själva ansvarat för rekryteringen och också valt ut vilka som ska skickas på utbildning. Mycket få kvinnor och personer med annan etnisk bakgrund har traditionellt antagits. Fram till 1997 fanns exempelvis ingen permanent representation av kvinnliga heltidsbrandmän i räddningstjänsten. Jämo har också i rapporten "Kvinnlig brandman – en granskning av räddningstjänstens arbete med rekrytering" kritiserat rekryteringen för att vara diskriminerande.

Detta förfarande ändrades dock på heltidssidan i och med införandet av utbildningen i SMO. Det hade i och för sig anställts kvinnor tidigare men ökningstakten var låg och det totala antalet uppgick inte till mer än ca 20 st. Nu blev det istället dåvarande Räddningsverket som antog till utbildningen. Fortfarande har dock många kommuner ett rekryteringsförfarande som ställer

högre krav än de som gäller för antagning till SMO. Det har också visat sig att kvinnliga studerande i större utsträckning än sina manliga kolleger går till andra arbetsgivare än räddningstjänsten. En anledning kan vara räddningstjänsternas sätt att rekrytera.

I detta sammanhang ska noteras att det inte enbart handlar om de fysiska testerna utan om en helhet, från arbetsrelaterade banor till informella kontakter och meritvärdering.

Psykosocial arbetsmiljö

Räddningstjänsten som arbetsplats kännetecknas av stark sammanhållning och kamratskap, men den som från början inte "passar in" löper stor risk att utsättas för exkludering. När en kvinna eller någon ur en minoritetsgrupp börjar arbeta inom räddningstjänsten så är det framförallt den psykosociala arbetsmiljön som kan skapa en känsla av utanförskap. Osynliggörande, utfrysning och trakasserier är exempel på sublima metoder för uteslutning som förekommer.

Fysisk arbetsmiljö

Räddningstjänstens utrustning och lokaler är i stor utsträckning anpassade efter en enkönad yrkeskår. Den fysiska miljön är en tydlig indikering om vem som förväntas höra hemma i yrket. Exempel på hinder är missanpassad personlig skyddsutrustning och avsaknad av separata duschutrymmen.

3. Åtgärderna

De åtgärder som här presenteras är ett resultat av arbetsmötet i Stockholm och projektgruppens arbete. På lång sikt är målsättningen och syftet med åtgärderna att uppnå en jämn könsfördelning inom räddningstjänsten och en tydlig mångfald. På lite kortare sikt är målet att av dem som anställs som brandmän i räddningstjänsten år 2014 ska 40 % vara kvinnor.

Åtgärderna planeras att genomföras under perioden 2009-2014. Den exakta utformningen av handlingsprogrammets implementering är inte fastställd men arbetshypotesen är att ett paraplyprojekt för de föreslagna åtgärderna skapas. Huvudansvarig för genomförandet av detta blir enheten för utveckling av räddningstjänst och krishantering vid avdelningen för utbildning, övning och beredskap.

Nedan visas grafiskt ungefär när olika åtgärder är tänkta att genomföras.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Kommunikationsprojekt	[Redacted]					
En brandstation för alla	[Redacted]					
Bidrag till lokala aktiviteter	[Redacted]					
Regionala mångfalds- och jämställdhetsutvecklare	[Redacted]					
Mångfaldsperspektiv i översynen av utbildningen	[Redacted]					
Brandmannens fysiska förmåga	[Redacted]					
Anpassning av verksamhetsställena	[Redacted]					
Medvetandegöra politiker	[Redacted]					
Granskningsrutin inom MSB	[Redacted]					

3.1 Kommunikationsprojekt kring jämställdhet och mångfald

En kommunikatör/projektledare anställs med uppgift att tillsammans med branschen förändra bilden av brandmannayrket och föreställningen om vem som kan vara brandman.

Förväntad effekt

Fler kvinnor och personer med annan etnisk bakgrund eller sexuell läggning kommer att bli intresserade av brandmannayrket och söka antingen som räddningstjänstpersonal i beredskap eller till utbildningen Skydd mot olyckor (SMO).

Beskrivning

En kommunikatör/projektledare anställs med huvuduppgift att förändra bilden av brandmannayrket tillsammans med föreställningen om vem som kan vara brandman. En deluppgift blir att skapa en dedikerad webbplats som portal för jämställdhet och mångfald i räddningstjänsten. Exempel på andra aktiviteter som kan tänkas ingå i projektet är:

- Arbeta fram argument för att öka jämställdheten och mångfalden inom räddningstjänsten.
- Ta fram ett nytt namn på yrket brandman
- Producera en film kring brandmannayrket
- Medverka i MSB:s engagemang under Pride-festivalen

Ansvar

Enheten för utveckling av räddningstjänst och krishantering.

Räddningstjänsterna, Sveriges kommuner och landsting (SKL) samt de fackliga och idéburna organisationerna kommer att bli mycket viktiga partners och förväntas ställa upp för att tillsammans med MSB arbeta mot målsättningen.

3.2 En brandstation för alla

I en särskilt utvald kommun skapa en eller flera mönsterstationer där jämn könsfördelning och synlig mångfald råder.

Förväntad effekt

Denna station ska ha jämn könsfördelning, synlig mångfald och en arbetsmiljö fri från trakasserier och diskriminering. Exemplet ska inspirera andra kommuner att vidta liknande åtgärder.

Beskrivning

Detta förslag är direkt hämtat från Dr. David Baigent som deltog vid arbetsmötet i Stockholm och bygger på erfarenheter från arbetet med mångfald och jämställdhet inom räddningstjänsten i Storbritannien. Grundtanken är att det i princip är omöjligt att förändra alla räddningstjänster på en gång. Allt för spridda och glesa punktinsatser kan snarast försvåra arbetet. Istället behövs satsningar på speciellt utvalda platser där en hög representation av kvinnor och minoritetsgrupper åstadkoms. På den eller dessa stationer läggs all energi rörande jämställdhet och mångfald. Den eller dessa stationer sätts också under lupp för att bevaka utfallet av satsningen. Projektet blir på så sätt en provbänk för att kunna utvärdera åtgärder i syfte att öka jämställdhet och mångfald samtidigt som ett gott exempel skapas vilket kan användas i förändringen av föreställningen om vem som kan vara brandman.

Tänkbara aktiviteter är omfattande utbildning av personal, stöd vid ombyggnad av lokaler, bidrag till inköp av utrustning och coachning av chefer.

Ansvar

Enheten för utveckling av räddningstjänst och krishantering.

3.3 Bidrag till lokala aktiviteter

MSB ska varje år avsätta medel som kommunerna kan söka för att genomföra aktiviteter syftande till att öka jämställdheten och mångfalden.

Förväntad effekt

Kommunerna stimuleras att vidta åtgärder för att förbättra jämställdhet och mångfald.

Beskrivning

MSB avsätter varje år medel som kommunerna kan söka. Villkoren för att stöd kan medges ska vara tydligt definierade och inriktade på att åstadkomma ökad jämställdhet och mångfald. Det kan handla om både extern och intern verksamhet. Exempel kan vara prova på-dagar, informationsträffar, information i skolklasser etc.

De drygt 60 räddningstjänster som hittills fått ekonomiskt bidrag har genomgående rapporterat goda erfarenheter av aktiviteter som genomförts. Det har visat sig att dessa ofta gett ökat antal sökande till utannonserade tjänster och att räddningstjänsterna fått en extra möjlighet att visa upp sin verksamhet.

Ansvar

Enheten för utveckling av räddningstjänst och krishantering

3.4 Regionala mångfalds- och jämställdhetsutvecklare

Ett nätverk med 8 regionala jämställdhets- och mångfaldsutvecklare skapas för att på regional nivå arbeta med jämställdhet och mångfald. De kontrakteras på 25 % av heltid och ska komma från räddningstjänsten.

Förväntad effekt

Jämställdhets- och mångfaldsfrågan ges en lokal prägel och förankras i branschen vilket underlättar såväl spridningsaktiviteter som myndighetens informationsinhämtning.

Beskrivning

Grundtanken i denna åtgärd är att bygga ett nätverk för jämställdhets- och mångfaldsarbete. 8 regionala jämställdhets- och mångfaldsutvecklare anställs på 25 % av MSB. De ska komma från räddningstjänsten och tas ut genom ett ansökningsförfarande.

Deras roll blir att vara MSB:s förlängda arm ute i landet i frågan om jämställdhet och mångfald. De ska exempelvis i sitt geografiska ansvarsområde utbilda och ge stöd vid förändringsarbete inom räddningstjänsten. De ska skapa nätverk och ordna regionala träffar. Vidare ska de delta i arbetet med att förändra bilden av brandmannayrket och föreställningen om vem som kan vara brandman. De blir också en viktig resurs i myndighetens informationsinhämtning inom området.

Ansvar

Enheten för utveckling av räddningstjänst och krisberedskap

3.5 Jämställdhets- och mångfaldsperspektiv i översynen av utbildningssystemet

Det ska säkerställas att jämställdhet och mångfald särskilt beaktas vid den översyn av utbildningssystemet som påbörjas under hösten 2009.
--

Förväntad effekt

Ett avsnitt i slutrapporten från översynen som specifikt belyser frågan om jämställdhet och mångfald samt ger rekommendationer för eventuell förändring. På lite längre sikt leder dessa förändringar till att fler kvinnor och personer med annan etnisk bakgrund examineras från SMO.

Beskrivning

Det finns ett missnöje hos kommunerna med att för få kvinnor och personer med annan etnisk bakgrund examineras från utbildningen i SMO. Vidare kritiserar MSB för att de kvinnor som utexamineras från SMO inte i tillräckligt hög utsträckning är anställningsbara. Orsakerna till detta bör utredas och åtgärder för att komma tillrätta med kritiken och missnöjet bör föreslås.

Även innehållet i utbildningen bör ses över. Här gäller frågan framförallt jämställdhetsintegrering, exempelvis huruvida jämställdhets- och mångfaldsutbildning ska finnas med i kursplanerna för den grund- och vidareutbildning som MSB ansvarar för.

Ansvar

Avdelningen för utbildning övning och beredskap

3.6 Fortsättning på "Brandmannens fysiska förmåga"

MSB ska initiera ett utvecklingsprojekt i syfte att ta fram förslag på gränsvärden för vilken fysisk förmåga som krävs för att klara jobbet som brandman.

Förväntad effekt

Mer enhetliga och relevanta nivåer på de fysiska krav som ställs vid nyrekrytering till räddningstjänsten.

Beskrivning

Dävarande Räddningsverket genomförde i början på 2000-talet ett utvecklingsprojekt som syftade till att ta fram relevanta och enhetliga metoder för test av fysisk förmåga för att kunna arbeta som brandman. I projektet ingick dock inte att ta fram vilken nivå som skulle anses vara godkänd utan det överläts till brukarna, dvs. räddningstjänsterna. Resultatet av detta blev bland annat den så kallade "Storstadsmodellen". Metoden är alltså vetenskapligt framtagen medan nivåerna är godtyckligt satta.

Problemet är att få kvinnor klarar storstadstesterna. Dessutom är den stora variationen i vilka fysiska krav som gäller för anställning som brandman ett problem i sig då det är svårt för sökande till utbildningen i SMO att veta vad som förväntas i fråga om fysisk förmåga för att få jobb i räddningstjänsten. Det behövs vetenskaplig grund för vilka nivåer som är relevanta och för att åstadkomma större enhetlighet.

Ansvar

Enheten för utveckling av räddningstjänst och krishantering.

3.7 Satsning på fysisk och psykosocial arbetsmiljö vid MSB:s verksamhetsställen

MSB ska se över den fysiska och sociala arbetsmiljön vid verksamhetsställena Revinge och Sandö ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv. MSB ska vara ledande inom området och en förebild.

Förväntad effekt

Fler kvinnor och personer med annan etnisk bakgrund eller sexuell läggning blir kvar på utbildningarna och hoppar inte av i förtid. Jämställdhets- och mångfaldskrav vid upphandling skapar en marknad för den typen av produkter. Kommunerna inspireras genom de studerande att vidta liknande åtgärder lokalt.

Beskrivning

Denna åtgärd delas in i två delar. En del som handlar om den fysiska arbetsmiljön på verksamhetsställena och en som handlar om den psykosociala arbetsmiljön.

Kvinnor har i viss mån andra fysiska förutsättningar än män. Generellt sett är kvinnor exempelvis kortare, har mindre händer och vanligtvis inte samma styrka i fingrar, armar och överkropp. Det är därför av yttersta vikt i fråga om trovärdighet att MSB är en förebild när det gäller att anpassa den fysiska utbildningsmiljön och undervisningen vid verksamhetsställena utifrån denna vetskap.

Vi vet också från undersökningar att det förekommer sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön vid MSB:s verksamhetsställen. Det är inte orimligt att anta att detta gäller även minoritetsgrupper även om det inte specifikt finns någon undersökning rörande kränkande särbehandling av dessa grupper. Det är därför viktigt att MSB vidtar åtgärder för att förbättra den psykosociala arbetsmiljön för såväl studerande som lärare. Även här måste MSB vara en förebild.

Exempel på aktiviteter inom detta område kan vara anskaffning av utrustning särskilt anpassad för kvinnor, studier av goda exempel, förändring av upphandlingsrutiner för att sätta press på tillverkarna samt utbildning av lärare och LIA-handledare (Lärande I Arbete) i könsmedveten pedagogik.

Ansvar

Avdelningen för utbildning, övning och beredskap.

3.8 Medvetandegöra politiker

MSB ska tillsammans med SKL arbeta för att föra upp frågan om jämställdhet och mångfald på räddningstjänstens politiska nivå.

Förväntad effekt

Ett ökat förändringstryck lokalt avseende jämställdhet och mångfald i räddningstjänsten skapas.

Beskrivning

Kommunens räddningstjänst styrs av folkvalda politiker. De har tillsammans med förvaltningen ett ansvar för att skapa en jämställd räddningstjänst med tydlig mångfald. Oftast är de flesta som sitter i räddningsnämnd eller motsvarande fritidspolitiker. För att kunna driva frågan om jämställdhet behöver de medvetandegöras genom utbildning och information.

SKL har tillgång till arenor och kontaktytor mot denna grupp och har visat intresse för att hjälpa till inom området. MSB bör därför tillsammans med SKL ta fram konkreta åtgärder och sedan omsätta dessa i praktisk handling. Exempel på en sådan aktivitet kan vara politikerträffar kring jämställdhet och mångfald inom räddningstjänsten.

Ansvar

Enheten för utveckling av räddningstjänst och krishantering tillsammans med SKL.

3.9 Granskningsrutin inom MSB

MSB ska skapa en granskningsrutin för all extern kommunikation i syfte att säkerställa att inga budskap sprids som motverkar myndighetens strävan att öka jämställdheten och mångfalden i räddningstjänsten.

Förväntad effekt

MSB har ett tydligt budskap i frågan om jämställdhet och mångfald.

Beskrivning

Det förekommer att myndigheten, troligtvis omedvetet, i den externa kommunikationen sprider budskap som i viss mån motverkar myndighetens egna ansträngningar att öka mångfalden och jämställdheten i räddningstjänsten. Det behöver därför skapas en rutin eller funktion som säkerställer att inga sådana misstag sker.

Detta kan exempelvis göras genom att en beredningsrutin för extern information skapas där mångfald och jämställdhet ingår som en naturlig parameter att ta hänsyn till. För att detta ska kunna ske behöver personal som arbetar med kommunikation utbildas i jämställdhet och mångfald. Vidare behöver upphandlingsrutiner vid inköp av marknadsföring ses över. Redan befintlig informationsmateriel såsom broschyrer, mässutrustning och myndighetens hemsida behöver inventeras och granskas.

Ansvar

Myndighetens strategiska ledningsfunktion

4. Återkopplingen

Det är av stor vikt att den satsning som redovisas i detta handlingsprogram noga följs upp och utvärderas. Detta kommer att göras såväl kvantitativt som kvalitativt och rapporteras årsvis.

Den kvantitativa uppföljningen handlar om att samla data och följa förändringar över tid. Det rör sig om exempelvis antal kvinnor i räddningstjänsten, anmälningar om diskriminering och sökande till utbildningen.

Den kvalitativa uppföljningen handlar istället om att undersöka sådant som inte låter sig fångas i form av statistik. För detta är en nära dialog med räddningstjänsterna en förutsättning. Denna dialog kommer att ske genom årliga jämställdhets- och mångfaldsseminarier samt genom besök i kommunerna.